

# ANALISIS PELAKSANAAN PENGAWASAN KERJA KARYAWAN PADAPT. ALTRAK 1978 CABANG PEKANBARU

**Peneliti Utama : Elva Julia**  
**Anggota : Endang Sutrisna**

## *Abstract*

*This study entitled "Analysis of Labor Supervision of employees at PT ALTRAK 1978 Pekanbaru branch". This study aims to determine the employees' supervision PT ALTRAK 1978 Pekanbaru branches and obstacles that occur. Analysis methodology used is descriptive analysis method. The population in this study were employees at PT ALTRAK 1978 Pekanbaru Branch and are used as samples were all employees at lower levels of management, amounting to 62 people.*

*Indicators used in the oversight of the work is the work of standard-setting, performance evaluation and corrective action. Results of data analysis techniques showed that the overall percentage of employees' supervision PT. Altrak 1978 landslide Pekanbaru branch is well run by a management company with total positive assessment by the respondents was 79.56%.*

*Keywords: Monitoring, discipline, employees.*

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era perdagangan bebas seperti saat ini, persaingan antar perusahaan tidak dapat dielakkan lagi. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan berbagai cara. Salah satunya dengan mengembangkan sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu asset sumber daya terpenting dalam menunjang agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Manusia sendiri bersifat dinamis karena merupakan makhluk yang berjiwa, berpikir dan berperasaan. Asset tersebut dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manusia merupakan elemen yang selalu harus ada dalam perusahaan karena manusia sebagai kekayaan yang paling berharga dalam suatu perusahaan yang menentukan segala keberhasilan dan kegagalan dalam perusahaan tersebut.

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam rangka mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui fungsi manajemen yang baik. Selain sumber-sumber daya alam dan modal, faktor penting lainnya adalah sumber daya manusia. Melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia itulah maka, organisasi dapat mencapai tujuannya. Pendedayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi menjadi penentu bagi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu

perlu adanya pembinaan serta pengawasan yang sebaik-baiknya.

Mengelola sumber daya manusia melibatkan setiap orang yang ada di dalam perusahaan dan ini membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Hal ini dilakukan dengan upaya memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh. Mengelola sumber daya manusia meliputi mengelola karyawan, kebijakan dan praktek yang digunakan perusahaan saat ini. Karena karyawan adalah asset yang sangat penting dalam perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk dapat merealisasikan fungsi tersebut tentunya karyawan perlu diarahkan, dibina, dan dibimbing agar mampu menjalankan fungsinya sesuai dengan harapan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting bagi organisasi sebab perusahaan tidak akan mampu untuk maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan sekalipun mempunyai saran dan prasarana yang lengkap dan canggih. Untuk itulah diperlukan perhatian khusus bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam hal ini menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia yakni karyawan bekerja diperusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi dan jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan ini para karyawan dituntut memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama.

Salah satu fungsi manajemen yang dapat mendeteksi dan mengatasi dampak dari perbedaan itu adalah controlling/ pengawasan, karena dengan dilakukannya pengawasan dengan sebaik-baiknya maka kesalahan-kesalahan akan dapat diketahui sebelum menjadi lebih buruk, dan pengawasan juga merupakan suatu jaminan bahwa pelaksanaan pekerjaan yang sedang berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan, ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh sebuah perusahaan. Faktor-faktor itu antara lain:

1. Perubahan lingkungan organisasi, berbagai perubahan lingkungan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk, pesaing baru, peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan, pengawas mendeteksi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan oleh perusahaan tersebut.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi, semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati, berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga.
3. Kesalahan-kesalahan, pada setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki masalah atau kesalahan-kesalahan, yang biasanya kesalahan tersebut biasa dilakukan oleh para bawahan, misalnya kesalahan pengiriman, penyimpangan dari peraturan, dan lain sebagainya. Sistem pengawasan memungkinkan

pengawas mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi lebih buruk.

## 1.2 Landasan Teori

### 1.2.1 Pengawasan

Schermerhorn mendefinisikan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Stoner, Freeman, dan Gilbert (2000) dimana menurut mereka *Control* adalah *the process of ensuring that actual activities conform the planned activities*. Jadi, pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003 : 192 -196) , pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan. Kedisiplinan harus diwujudkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

Pimpinan yang baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dimana terjadi hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan sehingga dapat merangsang semangat dan kegairahan kerja karyawan dan menimbulkan rasa pada dirinya bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan. Oleh karena itu pengawasan sangat diperlukan dalam menjalankan produksi demi tercapainya tujuan, dengan adanya pengawasan apabila terjadi kesalahan kerja yang dilakukan karyawan maka pimpinan dapat mengetahui sejauh mana kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan dan jalan langkah apa yang harus dilakukan untuk mencari solusinya.

Pengawasan berhubungan erat dengan perencanaan, karena suatu rencana tersebut tidak akan berjalan baik apabila tidak dilakukannya pengawasan dalam pelaksanaan rencana tersebut. Dengan adanya pengawasan dapat dibandingkan hasil yang dicapai dengan hasil yang diinginkan sesuai rencana pada awalnya.

Katili (2002: 155) mengidentifikasi pengawasan sebagai berikut : pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatunya tercapai atau berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegahnya terjadi kembali.

George R. Terry dalam buku Gunawan (2000: 172) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bilaman perlu menerapkan tindakan korektif sedemikian rupa sehingga pelaksanaannya sesuai rencana.

Siagian (2001: 25) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan sesuai dengan rencana sebelumnya.

Sedangkan Mc. Farland dalam Manullang (2002: 143) merumuskan bahwa pengawasan adalah proses dimana pimpinan mengetahui apakah hasil pelaksanaan

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan rencana, perintah, kebijaksanaan atau tujuan yang telah ditentukan.

Lubis (2002: 153) mengidentifikasikan pengawasan sebagai berikut pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatunya tercapai sesuai dengan rencana yang telah diterapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan agar dapat diperbaiki.

Menurut Purwanto (2001: 76) pengertian dari supervisi atau pengawasan adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan karyawan sekolah lainnya dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

### 1.2.2 Unsur-unsur Pengawasan

1. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan tertentu yang bersifat mendasar. Proses Penentuan pedoman pekerjaan.
2. Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan.
3. Perbandingan antara pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tersebut sesuai dengan yang telah direncanakan.
4. Perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.
5. Tindakan selanjutnya/ *follow up*

### 1.2.3 Proses Dasar Pengawasan

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses pengawasan ini terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial.

Menurut George R. Terry dalam Winardi (2011:397) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang dibentuk oleh tiga macam langkah-langkah, meliputi :

1. Mengukur hasil pekerjaan
2. Membandingkan hasil pekerjaan dengan standar dan memastikan perbedaan (apabila ada beberapa)
3. Mengoreksi penyimpangan yang tidak dikehendaki melalui tindakan perbaikan

Menurut Manullang (2004:184) untuk mempermudah dalam merealisasi tujuan, pengawasan harus perlu dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan yang terdiri dari :

1. Menetapkan alat ukur (standar)  
Alat nilai atau standar bagi hasil pekerjaan bawahan, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Dengan kata lain, dalam rencana itulah pada umumnya terdapat standar bagi pelaksanaan pekerjaan. Agar alat penilai itu diketahui benar oleh bawahan, maka alat itu harus dikemukakan, dijelaskan kepada

- bawahan. Dengan demikian atasan dan bawahan bekerja dalam menetapkan apa yang menjadi standar hasil pekerjaan bawahan tersebut.
2. Mengadakan penilaian (*evaluate*) Dengan menilai dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual result*) dengan alat pengukur (standar) yang sudah ditentukan. Jadi pimpinan membandingkan hasil pekerjaan bawahan yang senyatanya dengan standar sehingga dengan perbandingan itu dapat dipastikan terjadi tidaknya penyimpangan.
  3. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*) Dengan tindakan perbaikan diartikan, tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Tindakan perbaikan itu tidak serta merta dapat menyesuaikan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan rencana atau standar. Oleh karena itulah, perlu sekali adanya laporan-laporan berkalan sehingga segera sebelum terlambat dapat diketahui terjadinya penyimpangan-penyimpangan, serta dengan tindakan perbaikan yang akan diambil, pelaksanaan pekerjaan seluruhnya dapat diselamatkan sesuai dengan rencana.

### 1.3 Perumusan Masalah

“Bagaimanakah Pelaksanaan Pengawasan Kerja Karyawan Pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru?”

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan pada PT. Altrak 1978 cabang Pekanbaru dan mengetahui hambatan-hambatan pada saat pelaksanaan pengawasan dilakukan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Altrak 1978 cabang Pekanbaru, yang beralamat di Soekarno Hatta No. 78 Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan bulan juli 2012 sampai bulan desember 2012.

### 2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Altrak 1978 cabang Pekanbaru tidak termasuk supervisor yang kesemuanya berjumlah 69 orang Penelitian ini merupakan penelitian sensus, yaitu keseluruhan populasi dijadikan responden untuk diteliti.

### 2.3 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian guna untuk memperoleh data atau informasi mengenai permasalahan yang akan diteliti.

#### 2. Wawancara

Yaitu aktivitas peneliti melakukan tanya jawab, guna memperoleh data dan informasi mengenai permasalahan yang akan diteliti.

#### 3. Quesioner

Membuat daftar pertanyaan/ pernyataan yang disertai beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan terlebih dahulu dan responden cukup memilih jawaban yang telah disediakan tersebut sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

## 2.4 Analisis data

Setelah data terkumpul maka selanjutnya akan dilakukan pengolahan data. Pengolahan data tersebut harus disesuaikan dengan data yang terkumpul dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan cara mempersentasekan jawaban pada setiap hasil angket.

Untuk menarik kesimpulan secara kualitatif digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2000: 74) bahwa semakin tinggi persentase jawaban positif dari pendapat responden maka semakin sangat baik pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan.

## 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 3.1 Hasil Penelitian

#### 3.1.1 Pengawasan Kerja Karyawan

##### 1. Penetapan Standar

Dalam penelitian ini penetapan standar diukur oleh tiga indikator pertanyaan yang terdiri dari karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, dapat tepat waktu ketika datang dan jam pulang kerja atau tidak membolos dan dapat menjalin hubungan baik dengan pelanggan.

Tabel 1

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Penetapan Standar Kerja.

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Baik	38	61,29
2	Cukup Baik	8	12,9
3	Kurang Baik	7	11,29
4	Tidak Baik	9	14,51
	Jumlah	62	100

Sumber: data hasil penelitian, 2012

Dari hasil penelitian terhadap karyawan tentang penetapan standar kerja oleh perusahaan setelah dilakukan penilaian berdasarkan kriteria baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik, hasilnya disatukan dalam tabel 1. Dari jawaban indikator penetapan standar kerja, jumlah persentase penetapan standar kerja dijalankan dengan baik mendapatkan jawaban sebesar 61,29%, penetapan standar kerja dijalankan cukup baik sebesar 12,9%, penetapan standar kerja dijalankan dengan kurang baik sebesar 11,29%, penetapan standar kerja tidak baik sebesar 14,51%. Hal ini menggambarkan bahwa penetapan standar kerja oleh perusahaan dengan baik dengan persentase jawaban positif yaitu baik dan cukup baik mendapatkan total jawaban sebesar 74,19%.

## 2. Penilaian kinerja

Penilaian pekerjaan yang dimaksud adalah mengukur atau menilai proses kerja dan hasil yang dicapai oleh karyawan. Menilai dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan karyawan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sehingga akan diketahui ada atau tidaknya penyimpangan. Dalam penelitian ini penetapan penilaian kinerja diukur oleh tiga indikator pertanyaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2  
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Penilaian Kinerja.

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Baik	32	51,61
2	Cukup Baik	20	32,25
3	Kurang Baik	5	8,06
4	Tidak Baik	5	8,06
	Jumlah	62	100

Sumber: data hasil penelitian, 2012

Dari hasil penelitian terhadap karyawan tentang penilaian kinerja oleh perusahaan setelah dilakukan penilaian berdasarkan kriteria baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik, hasilnya disatukan dalam tabel 2. Dari jawaban tersebut jumlah persentase penilaian kinerja dijalankan dengan baik mendapatkan jawaban sebesar 51,61%, penilaian kinerja cukup baik sebesar 32,25%, penilaian kinerja kerja kurang baik sebesar 8,06%, penilaian kinerja tidak baik sebesar 8,06%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja oleh perusahaan terhadap karyawan sudah dijalankan dengan baik dengan jawaban positif yang tinggi dengan total jawaban baik dan cukup baik sebesar 83,86%

## 3. Koreksi dan Perbaikan

Tindakan koreksi dan perbaikan dilakukan apabila dalam pelaksanaan kerja terjadi penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan. Kesalahan-kesalahan sekecil apapun harus segera diperbaiki. Melalui tindakan koreksi dan perbaikan ini diharapkan hasil kerja akan sesuai dengan rencana.

Tabel 3  
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Koreksi dan Perbaikan.

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Baik	25	40,32
2	Cukup Baik	25	40,32
3	Kurang Baik	11	17,74
4	Tidak Baik	1	1,61
	Jumlah	62	100

Sumber: data hasil penelitian, 2012

Dari hasil penelitian terhadap karyawan terhadap tindakan koreksi dan perbaikan oleh manajemen perusahaan setelah dilakukan penilaian berdasarkan kriteria baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik, hasilnya disatukan dalam

tabel 3. Dari jawaban tersebut jumlah persentase tindakan koreksi dan perbaikan dijalankan dengan baik mendapatkan jawaban sebesar 40,32%, penilaian kinerja cukup baik sebesar 40,32%, penilaian kinerja kerja kurang baik sebesar 17,74%, penilaian kinerja tidak baik sebesar 1,61%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja terhadap karyawan sudah terlaksana dengan baik dengan total jawaban positif yaitu kriteria baik dan cukup baik mendapatkan jawaban yang tinggi sebesar 80,64%.

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya dilakukan pembahasan hasil analisis atas pelaksanaan pengawasan kerja karyawan oleh manajemen PT. Altrak 1978 cabang Pekanbaru dengan indikator penetapan standar, penilaian kinerja dan tindakan koreksi atau perbaikan. Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan perusahaan sebagai responden sebanyak 62 orang. Setelah dilakukan pendataan atas tabel indikator pengawasan kerja. Keseluruhan hasil jawaban ditabulasikan dalam tabel 4 dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4  
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden

No	Indikator	Kategori Jawaban				Jumlah
		B	CB	KB	TB	
1	Penetapan Standar	38	8	7	9	62
2	Penilaian Kinerja	32	20	5	5	62
3	Koreksi dan Perbaikan	25	25	11	1	62
Jumlah		95	53	23	15	186
Persentase		51,07	28,49	12,36	8,06	100%

Sumber: data hasil penelitian, 2012

Dari hasil tabulasi seluruh pertanyaan yang dikumpulkan pada tabel 4 didapatkan hasil persentase jumlah keseluruhan jawaban responden. Jawaban positif yaitu jawaban baik dan cukup baik menurut persepsi atau tanggapan atas penafsiran, pendapat, penilaian, pandangan atau reaksi seseorang terhadap suatu objek yang menjadi perhatiannya, dalam hal ini adalah pengawasan kerja yang dilakukan manajemen perusahaan.

Menurut persepsi karyawan didapatkan hasil bahwapelaksanaan pengawasan kerja karyawan pada PT. Altrak 1978 cabang pekanbaru dijalankan dengan baik sebanyak 51,07%. Pengawasan kerja dijalankan cukup baik sebesar 28,49%, Pengawasan kerja dijalankan dengan kurang baik didapatkan jawaban sebesar 12,36% dan pengawasan kerja dijalankan dengan tidak baik menurut penilaian karyawan didapatkan jawaban sebesar 8,06%. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden atau 79,56% persepsi bahwa pengawasan kerja yang dilakukan oleh manajemen perusahaan sudah terlaksana dengan baik. Sedangkan responden yang menjawab negatif yaitu jawaban kurang baik dan tidak baik mendapatkan porsi jawaban sebesar 20,44%, hal ini juga membuktikan bahwa



masih ada kelemahan-kelemahan dalam proses pengawasan kerja oleh manajemen perusahaan.

Dari hasil pembahasan tersebut maka dapat ditetapkan hasil penelitian tentang pengawasan kerja yang dilakukan oleh manajemen PT. Altrak cabang Pekanbaru. Pengawasan kerja pada PT. Altrak 1978 sudah terlaksana dengan baik dengan persentase jawaban positif lebih dari 70%.

Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengawasan kerja karyawan pada PT. Altrak cabang Pekanbaru diantaranya adalah kurangnya kedisiplinan karyawan dalam jam masuk dan pulang kerja diantaranya terlambat masuk dan cepat pulang sebelum jam kerja berakhir, hal ini dapat terlihat dari jawaban-jawaban para karyawan yang terdapat pada kuesiner penelitian. Selain itu target kerja yang ditetapkan perusahaan yang belum terpenuhi sepenuhnya oleh karyawan dan belum maksimalnya penerapan dalam menjalankan hubungan baik dengan para pelanggan yang dapat juga menjadi faktor penghambat dalam proses pelaksanaan pengawasan kerja.

Faktor lain yang menjadi penghambat ialah kunjungan langsung yang tidak secara rutin dilakukan oleh atasan dalam pelaksanaan pengawasan kerja sehingga proses pelaksanaan pengawasan belum bisa terlaksana sepenuhnya, laporan lisan dan tertulis yang tidak dilakukan secara maksimal oleh para karyawan yang mengakibatkan tidak jelasnya sampai dimana standar kerja, tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan dan jalinan hubungan yang baik kepada konsumen ataupun pelanggan yang telah dicapai oleh karyawan sehingga sulit bagi atasan melakukan koreksi-koreksi terhadap permasalahan yang ada.

#### **4. Kesimpulan dan Saran**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori-teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh manajemen PT. Altrak 1978 cabang Pekanbaru sudah dijalankan dengan baik oleh manajemen perusahaan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis pengawasan kerja didapatkan penilaian positif oleh responden yang tinggi sebesar 79,56%. Namun masih belum maksimal dan masih dapat ditingkatkan lagi.

2. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengawasan kerja sesuai dengan hasil penelitian adalah penetapan standar kerja yang masih belum terlaksana dengan baik disebabkan banyaknya bidang pekerjaan, dari sisi karyawan kedisiplinan karyawan juga dapat menjadi faktor penghambat bagi terlaksananya proses pelaksanaan pengawasan kerja karyawan.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengawasan kerja oleh manajemen PT Altrak 1978 terhadap karyawannya secara umum telah dijalankan dengan baik namun dengan masih adanya penilaian yang kurang baik oleh karyawan maka sudah seharusnya perusahaan lebih meningkatkan sistem pengawasan terutama penerapan standar kerja, karena standar kerja adalah langkah awal untuk melaksanakan pengawasan selanjutnya. Dengan standar kerja yang baik akan cenderung dihasilkan pengawasan yang maksimal.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti hubungan atau pengaruh pengawasan kerja terhadap variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini sehingga perusahaan dapat mengetahui manfaat pengawasan kerja untuk kemajuan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (1999). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Adam's, Sexton, Adelaide Griffin, Manullang, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Ofset, Yogyakarta.
- Basu Swastha. 2002. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty.
- Hanafi, M Mamduh, 2003, *Manajemen*, Edisi Revisi, UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- HR Arrauf, Fajar, 2010, *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja pegawai Bagian Distribusi Pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang*, Pekanbaru: UR
- Husein Umar. 2003. Riset SDM Dalam Organisasi. Edisi Revisi. Cetakan kelima. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Julitriarsa, Djati dan John Suprihanto, 2001, *Manajemen Umum*, BPFE, Yogyakarta
- Koontz, H., C. O'Donnel, dan H. Wehrich, 1991, *Manajemen*, Jilid 2, Terjemahan, Erlangga, Jakarta
- Koontz, Harold dan Cyril O. Donnel dan Heinz Wehrich. 1986, *Manajemen*, Jilid 2, Terjemahan : Gunawan Hutaeruk, Jakarta, Erlangga
- Malayu S.P, Hasibuan. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Manullang, M, 2001. *Dasar-dasar manajemen*, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- \_\_\_\_\_, M, 1997, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta
- M. Com, Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono, 2001, *Prinsip Dasar Manajemen Edisi 3*, BPFE, Yogyakarta
- Panglaykim, J dan Hazil Tanzil, 1991, *Manajemen Suatu Penagantar*, Ghalia Indonesia, Jakarta

- Saydam, gauzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (human Resource Managment)*, gunung Agung, Jakarta
- Stoner, Freeman, Gilbert Alih Bahasa Alexander Sindoro. Manajemen. Jakarta : PT. Prehallindo,1996.
- Sudijono, A. 2000. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, Dr, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, P, Siagian, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktifitas kerja*. Jakarta: PT, Rineka Cipta
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Winardi, 2000, *Manajer dan Manajemen*. Citra Aditya Bakti. Bandung